



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
เรื่อง การใช้แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ได้จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการกิจกรรม และงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น และจะทำให้การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีความสะดวกมากขึ้นอีกด้วย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้เป็นอย่างดี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายธีระวิทย์ สุทธินน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง



Human Resources Development Operation Plan



แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
โทร. ๐-๗๗๔๕-๒๖๑๖ ต่อ ๑๑
โทรสาร ๐-๗๗๔๕-๒๖๑๖ ต่อ ๑๘
www.takeantong.go.th



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เป็นแผนแม่บทในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ทักษะที่ดี อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองได้จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการกิจกรรม และงบประมาณในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น และจะทำให้การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีความสะดวกมากขึ้นอีกด้วย โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง
กันยายน ๒๕๖๒



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	(๒)
สารบัญ	(๓)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ ลักษณะของแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๓ วัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๔ เป้าหมายของการจัดทำแผนการดำเนินงาน	๒
๑.๕ ประโยชน์ของแผนการดำเนินงาน	๓
๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
บทที่ ๒ แผนการดำเนินงาน	๔
๒.๑ บัญชีสรุปโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๔
๒.๒ บัญชีรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๐



บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

๒. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้



ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และค่านิยมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

๑.๒ ลักษณะของแผนการดำเนินงาน

แผนการดำเนินงาน (Operation Plan) เป็นแผนที่รวบรวมแผนงานโครงการกิจกรรมที่จะดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงโครงการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเป็นตัวกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้ตรงเป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้น แผนการดำเนินงาน จึงมีลักษณะกว้างดังต่อไปนี้

๑. เป็นแผนที่ต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนการพัฒนาบุคลากร
๒. เป็นแผนที่แสดงทิศทางช่วงเวลาดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน
๓. เป็นแผนที่แสดงโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรจริง
๔. เป็นแผนที่ช่วยในการควบคุมการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ

๑.๓ วัตถุประสงค์ของแผนการดำเนินงาน

การจัดทำแผนดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย รายละเอียด กิจกรรม งบประมาณที่ใช้ดำเนินการที่ชัดเจน
๒. เพื่อรวบรวมข้อมูลของทุกหน่วยงานที่เข้ามาดำเนินการ
๓. เพื่อแสดงถึงการชี้แนวทาง การนำแผนพัฒนาบุคลากรมาใช้ดำเนินการ
๔. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างการนำแผนงาน/โครงการ กิจกรรม ที่นำมาปฏิบัติจริง
๕. เพื่อสะดวกในการติดตามและประเมินผลของแผนพัฒนาบุคลากร
๖. เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไข เปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาบุคลากร
๗. เพื่อแสดงถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง และสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑.๔ เป้าหมายการจัดทำแผนการดำเนินงาน

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

จัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒



๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

แผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สามารถแสดงรายละเอียดแผนงาน/โครงการกิจกรรมที่จะดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทำให้มีความชัดเจนในการปฏิบัติงานมากขึ้น และทำให้การติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณมีความสะดวกมากขึ้นอีกด้วย

๑.๕ ประโยชน์ของแผนการดำเนินงาน

๑. ได้ทราบถึงรายละเอียด กิจกรรม งบประมาณ ระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน
๒. สะดวกต่อ การตรวจสอบ การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากร
๓. สามารถทราบถึงระยะเวลา งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อประโยชน์สูงสุด
๔. สามารถรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารได้ทราบถึงแผนงาน/โครงการกิจกรรมที่เกิดขึ้นจริง
๕. สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดทำปรับปรุง แก้ไข เปลี่ยนแปลง แผนการพัฒนาบุคลากร
๖. แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ ที่ตอบสนองความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนการพัฒนาบุคลากร
๗. ทราบถึงสถานการณ์ในอนาคตว่าจะดำเนินการอย่างไร

๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทองมีแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่มีความชัดเจน เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)



บทที่ ๒ แผนการดำเนินงาน

๒.๑ บัญชีสรุปโครงการ/กิจกรรมแผนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์	จำนวน กลยุทธ์ การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๔	๘	๒๐	๘๔๐,๐๐๐	๔๐.๗๘	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๒	๒	๕	๖๐,๐๐๐	๒.๙๑	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล	๔	๑๒	๓๐	๕๑๐,๐๐๐	๒๔.๗๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการ ประชาชน	๑	๘	๒๐	๒๔๐,๐๐๐	๑๑.๖๕	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมี ความสุขอย่างต่อเนื่อง	๒	๑๐	๒๕	๔๑๐,๐๐๐	๑๙.๙๐	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๓	๔๐	๑๐๐	๒,๐๖๐,๐๐๐	๑๐๐	



ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๔	๑๐	๖๙๐,๐๐๐	๓๓.๕๐	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๒ พัฒนาหลักสูตรด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑	๒.๕๐	๓๐,๐๐๐	๑.๔๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยช่องทาง และวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑	๒.๕๐	๒๐,๐๐๐	๐.๙๗	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๑.๔ ส่งเสริมการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรและการมีเครือข่ายการทำงาน	๒	๕	๑๐๐,๐๐๐	๔.๘๕	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๘	๒๐	๘๔๐,๐๐๐	๔๐.๗๘	



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒.๑ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)	๑	๒.๕๐	๓๐,๐๐๐	๑.๔๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาสำหรับผู้ที่มีศักยภาพสูง ให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทาง การบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มี ประสิทธิภาพ	๑	๒.๕๐	๓๐,๐๐๐	๑.๔๖	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๒	๕	๖๐,๐๐๐	๒.๙๑	



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลาง การเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่าง ๆ	๕	๑๒.๕๐	๒๕๐,๐๐๐	๑๒.๑๔	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในเชิง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมให้เหมาะสมกับภารกิจ นโยบาย และทิศทางการพัฒนา ประเทศ และการพัฒนาท้องถิ่น	๔	๑๐	๑๑๐,๐๐๐	๕.๓๔	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีทักษะด้านภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการสื่อสาร และปฏิบัติงานท้องถิ่น	๑	๒.๕๐	๕๐,๐๐๐	๒.๔๓	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๓.๔ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องให้มีขีด ความสามารถในการวิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และ วัฒนธรรม เพื่อการจัดทำแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๒	๕	๑๐๐,๐๐๐	๔.๘๕	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๒	๓๐	๕๑๐,๐๐๐	๒๔.๗๖	



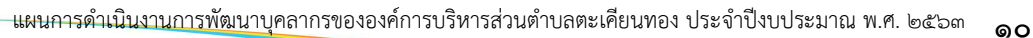
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ งานและบริการประชาชน	๘	๒๐	๒๔๐,๐๐๐	๑๐๐	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๘	๒๐	๒๔๐,๐๐๐	๑๑.๖๕	



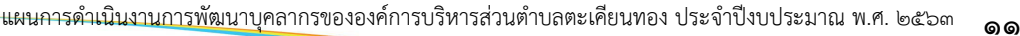
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

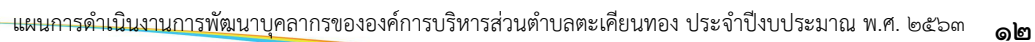
กลยุทธ์การพัฒนา	จำนวน โครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ	ร้อยละ ของโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด	จำนวน งบประมาณ (บาท)	ร้อยละ ของ งบประมาณ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง	๖	๑๕	๒๓๐,๐๐๐	๑๑.๑๗	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
๕.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน	๔	๑๐	๑๘๐,๐๐๐	๘.๗๔	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก
รวม	๑๐	๒๕	๔๑๐,๐๐๐	๑๙.๙๐	

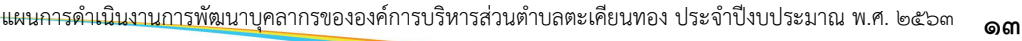


ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

[illegible]

[illegible][illegible][illegible]

[illegible]



๒.๑ พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan - CPD)

[illegible]

๒.๒ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับระบบการพัฒนาลำดับผู้ที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) มีประสิทธิภาพ

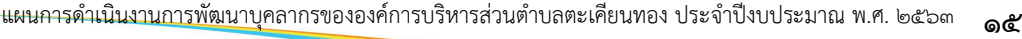
[illegible]

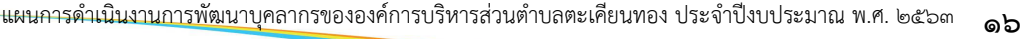


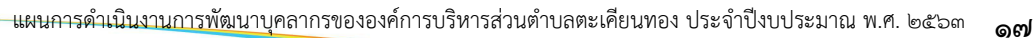
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

๓.๑ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหาร และปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ภาวะวิกฤติ และสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงด้านการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	พ.ศ. ๒๕๖๒			พ.ศ. ๒๕๖๓						
							ด. ค.	พ. ย.	ธ. ค.	ม. ค.	ก. พ.	มี. ค.	เม. ย.	พ. ค.	มิ. ย.	ก. ค.
๑	โครงการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๒๐	๕๐,๐๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก		←								→
๒	โครงการพัฒนาด้านการบริหาร	เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการบริหาร	ร้อยละ ๒๐	๕๐,๐๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการบริหาร	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก		←								→
๓	โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน	เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๒๐	๕๐,๐๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก		←								→
๔	โครงการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๒๐	๕๐,๐๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก		←								→
๕	โครงการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๒๐	๕๐,๐๐๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ตระหนักถึงการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	สำนักปลัด อบต. หน่วยงานภายนอก		←								→

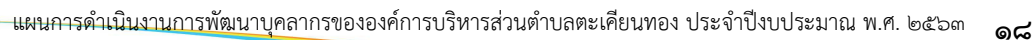
[illegible]

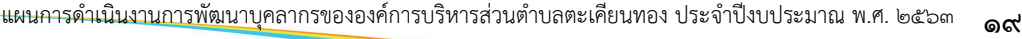
[illegible][illegible]



๔.๑ เสริมสร้างให้บุคลากรทุกระดับมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

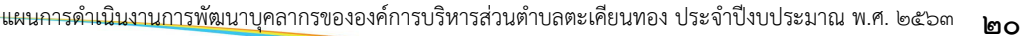
[illegible]

[illegible]



๕.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขอย่างต่อเนื่อง

[illegible]

[illegible]



Human Resources Development Operation Plan



องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนทอง

หมู่ที่ ๗ ตำบลตะเคียนทอง อำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๑๖๐

โทรศัพท์ ๐-๗๗๔๕-๒๖๑๖

โทรสาร ๐-๗๗๔๕-๒๖๑๖ ต่อ ๑๘

www.takeantong.go.th